

X ALBO SINDACALE

	Note in UIL Uil Scuola Torino - Via Bologna, 11 Tel. 011/58.57.013 torino@uilscuola.it; torino2@uilscuola.it 19 GIUGNO 2024	
da affiggere all'albo sindacale della scuola, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70		

**A TUTTE LE RSU E DELEGATI DELLA UIL SCUOLA
A tutto il Personale Docente e ATA**

INCONTRO AL MIM DEL 18 GIUGNO 2024.

Disposizioni concernenti i criteri per l'attribuzione di incarichi di sostituzione del titolare di incarico di DSGA.
2° INCONTRO.

**TRATTATIVA IN FASE DI STALLO. LA "MESSA A TERRA" DEL CCNL 2019/21 EVIDENZIA TUTTE LE
SUE CRITICITA'
.L'AMMINISTRAZIONE DEFERISCE ALLA POLITICA IL PRONUNCIAMENTO SULLA OBBLIGATORIETA'
DELLA SOSTITUZIONE (cfr.art.4)**

In data odierna si è tenuto il confronto tra la Federazione Uil Scuola RUA e l'Amministrazione scolastica sulla definizione dei "criteri per l'attribuzione di incarichi di sostituzione del titolare di incarico di DSGA". Poche le novità apportate al testo consegnato alle Organizzazioni sindacali.

All'art.3 -1° co. Si inserisce l'obbligo alla sostituzione da parte del personale collocato nell'area dei "coordinatori amministratori" – ex area C;

All'art.4 (ulteriori modalità di conferimento dell'incarico ad interim), si snelliscono i criteri, prevedendo solo i seguenti:

a – viciniorità tra l'istituzione scolastica da assegnare e l'incarico di titolarità

b – minore anzianità di servizio nel ruolo

c – minore anzianità anagrafica

Da ultimo, l'Amministrazione ha devoluto alla responsabilità del Ministro la cassazione completa dell'art.4.

La Federazione Uil Scuola RUA ha così sintetizzato la propria posizione.

PRELIMINARMENTE

Valutata la portata della fattispecie che la norma si prefigge di regolamentare, il rimedio appare: debole, iniquo, inefficace e suscettibile di generare conflitti tra l'Amministrazione e il personale.

Il primo elemento di criticità dell'intero impianto si rileva nelle sostituzioni di breve durata (massimo tre mesi consecutivi). Vi provvede in maniera unilaterale il dirigente scolastico in assenza di criterio a cui lo stesso è tenuto a rifarsi.

A seguire si rileva l'incongruenza della disposizione adottata (cfr.art.57-co.3 CCNL 2019/21), in quanto si rende la sostituzione per i periodi prefissati (3 mesi/intero anno scolastico), obbligatoria. Infatti, a differenza della regolamentazione precedente, che veniva normata attraverso le "posizioni economiche", la nuova normativa ne stabilisce l'obbligo, solo parzialmente temperato dalla previa valutazione della "disponibilità". Tant'è che all'art.4 del decreto, al di là dell'impostazione lessicale (cfr. ulteriori modalità di conferimento dell'incarico), se ne ribadisce la cogenza.

NEL MERITO

I criteri relativi alle modalità di conferimento degli incarichi (cfr. art.3,co.2 e art.4,co.1) appaiono del tutto incongruenti e contraddittori. Quando si tratta di valutare più istanze concorrenti, si premiano i più anziani. Quando, invece, ricorre l'ipotesi contraria, si penalizzano i più giovani.

L'art.3. co.1 – lett.a), prevede una fattispecie meramente astratta (i funzionari privi di incarico). Mancando un organico di funzionari, tale fattispecie si traduce in una mera enunciazione.

L'art.4, co.2 – lascia uno spazio eccessivo all'Amministrazione sulla valutazione della "declinazione dell'incarico", prevedendo solamente i comprovati motivi ed esimendosi da una loro specificazione puntuale (es. assistenza ai disabili, figli minori, etc.). Va evitata la discrezionalità della valutazione da parte dell'Amministrazione!

LA RIVENDICAZIONE

Appare di evidenza palmare che le soluzioni prefigurate nel decreto si appalesino come del tutto insufficienti. Occorrerebbe, a giudizio della Federazione scrivente, reimpostare la normativa specifica a partire dall'introduzione dell'organico dei funzionari (tendenzialmente uno per ogni scuola, partendo con i posti attivabili con le risorse finanziarie a disposizione, attingendo anche ai 36.9 mln di € per l'introduzione del nuovo Ordinamento Professionale ATA). In tal modo si potrebbe scorrere la graduatoria del personale che risulterà idoneo nella procedura concorsuale (quella prevista per il passaggio tra le aree) ma che non sarà possibile contrattualizzare in alcuna posizione per la mancanza di posti). In tal modo, si potrebbe disporre, in via transitoria, di unità di personale realmente disponibile per gli incarichi di sostituzione in vista della possibile, futura, stabilizzazione nella posizione di EQ.

E' del tutto evidente, come accogliere tale richiesta equivarrebbe a cambiare il sistema appena adottato, eventualità questa che potrebbe trovare una sistemazione definitiva solo in occasione del rinnovo del CCNL 2022/24. Nelle more, servirebbe reintrodurre sistemi partecipati e condivisi che, da sempre, si sono rivelati come i più efficaci oltre che i più democratici.

CONCLUSIONI

Considerata la consistenza dei posti vacanti di DSGA e le procedure tuttora in itinere per ricoprirli (concorso ordinario e riservato sono ancora da bandire), la complessità della figura professionale trattata, occorre evitare di stressare il personale in servizio con incarichi plurimi che spesso riguardano scuole che versano in condizioni di non ottimale gestione amministrativa, peraltro, affidate a personale per lo più precario. Per cui sarebbe necessario stabilire canali di reclutamento specifici in grado di assicurare una gestione affidabile e durevole. Per tali motivi, si è formulata una proposta di prospettiva di *medio tempore*.

Allo stato, si rileva un irrigidimento dell'intero sistema destinato a sconfinare nell'unilateralismo delle decisioni da parte del dirigente scolastico, prima, e dell'Amministrazione periferica, poi, chiamata a scelte verticistiche che indeboliscono l'impianto della scuola dell'autonomia.

A margine del confronto, la Uil Scuola Rua ha richiesto lo stato della procedura relativa al concorso riservato per le progressioni verticali per i DSGA ff. L'Amministrazione ha affermato che il bando di concorso riservato a questi ultimi è in fase di valutazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.